

玉名市障がい者活躍推進計画

令和 7 年 4 月

玉 名 市 長
玉名市教育委員会教育長
玉 名 市 議 会 議 長
玉 名 市 代 表 監 査 委 員
玉 名 市 農 業 委 員 会 会 長
玉名市選挙管理委員会委員長

目次

1	はじめに・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
2	計画期間・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	1
3	公表・周知・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	2
4	雇用に関する課題・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	2
5	計画の推進体制・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	2
6	計画の目標・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	3
7	活躍を推進する取組内容・・・・・・・・・・・・・・	4
8	その他・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・	6

1 はじめに

本市では、障害者の雇用の促進等に関する法律（以下「障害者雇用促進法」という。）に基づき、障がいのある方を対象とした採用選考等の実施や、働きやすい職場環境の整備等を行い、障がいのある方の雇用に取り組んできました。

そのような中、平成30年には国及び地方公共団体の多くの機関において障害者雇用率制度における不適切な計上があったことが判明しました。本市において不適切な計上はありませんでしたが、障がいのある方の雇用を進めるに当たり、障がいのある方一人ひとりが、その障がいの特性や個性に応じて、各自が持つ能力を有効に発揮できる環境を整備することが、これまで以上に必要とされています。

こうした状況を受け令和元年6月には障がいのある方の雇用を一層促進することを目的として障害者雇用促進法の改正が行われ、国及び地方公共団体が率先して障がいのある方を雇用する責務が明示されるとともに、厚生労働大臣が作成する指針に即して、「障害者である職員の職業生活における活躍の推進に関する取組に関する計画」（以下「障害者活躍推進計画」という。）を作成することとされました。

障がいのある職員に対する合理的配慮等により職場環境の整備に取り組むことは、本市で働く全ての職員にとっても働きやすい職場づくりにつながるものであり、また、障がいのある職員の活躍は、多様な視点による課題解決など、行政サービスの向上の観点からも重要です。

本市においても、これまでの取組状況を踏まえ、現状や課題を整理し、誰もが働きやすい職場づくりを推進するために「玉名市障がい者活躍推進計画」を策定します。

「障がい」の表記について

玉名市において、「害」の表記については、法令等の名称及び法令等で定められている用語等で漢字表記が使用されている場合、又は各機関、団体等の固有名詞が漢字表記となっている場合を除き、原則、平仮名で記載しています。

2 計画期間

令和7年4月1日から令和12年3月31日まで

3 公表・周知

策定又は改正等を行った計画は、本市ホームページに掲載する等、市民に対して広く公表するとともに、全ての職員に対しても適切な方法で周知します。

4 雇用に関する課題

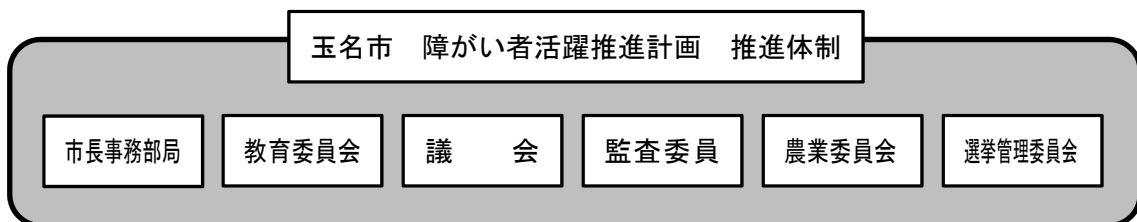
本市は、障害者雇用率制度において特例認定（※1）を受け、玉名市教育委員会と合算して雇用率を算出しており、令和6年6月1日時点において国が定める法定雇用率2.8%を充足しています。この法定雇用率の充足は、職員が採用後において障害者手帳の交付を受けたこと、また、障がいのある方を対象とした会計年度任用職員の採用を積極的に行ったことに起因しています。しかしながら、毎年実施している障がいのある方を対象とした正規職員採用試験では応募者が少なく、採用が難しい状況が続いています。

また、令和8年7月からは、法定雇用率が3.0%に引き上げられることもあり、今後も、障がいに関係なく、希望や能力に応じて、誰もが職業を通じた社会参加のできる「共生社会」実現に向けて、本市も引き続き積極的な採用活動に取り組む必要があります。

※1 任命権者の枠を超えた障害者雇用率制度の適用を認める制度

5 計画の推進体制

本計画の推進体制については、各機関が一体となって取り組んでいくこととします。



※ 障害者活躍推進計画は任命権者ごとに作成することが求められていますが、本市においては、採用を一体的に取り組んでいること、計画の進捗管理について一体的な把握が可能であることから連名で計画を作成します。

※ 連名で計画は作成しますが、障がいのある方の活躍を推進する取組は、それぞれの機関が自立的に行い、情報共有を行います。

6 計画の目標

(1) 採用に関する目標

本市における採用に関する目標は、法定雇用率以上とします。達成状況については、当該年6月1日時点で実施される障害者任免状況通報（※2）により実雇用率を把握し、進捗管理を行います。

【障害者雇用率の推移】

算出日	R3. 6. 1	R4. 6. 1	R4. 12. 31	R5. 6. 1	R6. 6. 1
実雇用率	2. 19%	2. 18%	2. 49%	2. 46%	2. 90%
法定雇用率	2. 60%	2. 60%	2. 60%	2. 60%	2. 80%
不足人数（※3）	2 人	2 人	0 人	0 人	0 人

※2 障害者雇用促進法第43条第7項の規定により労働局に行う障がいのある職員の雇用状況の報告

※3 実雇用率が法定雇用率を下回っていても、不足人数が1人未満の場合は、法定雇用率達成となります。

(2) 定着に関する目標

障がいのある職員の不本意な離職を極力生じさせないように、障がいの特性に配慮した働きやすい職場環境づくりに努めるとともに、必要に応じて就労支援機関等と連携し、定着に関する課題解決に向けた取組を進めていくことで、計画期間中の各年度に採用した職員の職場定着率100%を目標とします。達成状況については、毎年実施される障害者任免状況通報時の前年度採用職員の定着状況により把握、進捗管理を行います。（ただし、会計年度任用職員については、3月末時点の在職状況にて管理します。）

【障害者定着率の推移】

算出日	R3. 6. 1	R4. 6. 1	R5. 6. 1	R6. 6. 1
前年度採用者数	2 人	1 人	1 人	3 人
退職者数	0 人	0 人	0 人	0 人
定着率	100%	100%	100%	100%

7 活躍を推進する取組内容

(1) 活躍を推進する体制整備

ア 障害者雇用推進者の選任

障害者雇用促進法第78条第1項の規定に基づき、「障害者雇用推進者」として、下表のとおり選任します。「障害者雇用推進者」は、障がいのある方の雇用の促進及びその雇用の継続を図るために必要な施設や諸条件等の整備を図り、障がいのある職員が職業生活において活躍できる体制づくりを推進します。

機関名	障害者雇用推進者
市長事務部局	総務部総務課長
教育委員会事務局	教育部教育総務課長
議会事務局	議会事務局次長
監査委員事務局	監査委員事務局長
農業委員会事務局	農業委員会事務局長
選挙管理委員会事務局	選挙管理委員会事務局長

イ 障害者職業生活相談員の選任

障害者雇用促進法第79条第1項の規定に基づき、「障害者職業生活相談員」を選任します。「障害者職業生活相談員」は、障がいのある職員に対して、職業生活に関する相談及び指導を行います。

選任された者（選任予定者を含む。）には、熊本労働局が開催する障害者職業生活相談員資格認定講習を受講させます。

ウ 相談窓口の設置

障がいのある職員や職場で支援に当たる所属長等が相談できる窓口を総務課に設置します。相談者の意向等を踏まえ、必要に応じて職場適応援助者（ジョブコーチ）や就労支援機関等と連携し、対応します。

エ 障害者雇用推進チームの設置

本計画を積極的に推進していく体制を整えることを目的として「障害者雇用推進チーム」を設置します。「障害者雇用推進チーム」は障害者雇用推進者及び総務課職員で構成し、障がいのある職員等に対して、広く参画を呼びかけます。

会議については、原則年1回開催し本計画に基づく取組の実施状況の把握、進捗管理を行うとともに、必要に応じて取組内容の見直しを行います。

(2) 活躍の基本となる職務の選定と創出

ア 業務とのマッチング

新たに採用する障がいのある職員については、特性や希望を把握するため、就労パスポートの活用や採用前の段階で面談を行い、業務との適切なマッチングを図ります。採用後は、身上報告制度等を活用して、特性や希望を把握し、業務との適切なマッチングを図ります。

障がいのある職員の所属長は、定期的に面談を行い、業務との適切なマッチングができているか等を確認し、必要に応じて業務分担や所属内の配置等を検討します。

イ 職務の選定と創出

障がいのある職員の能力や希望、アンケート調査等を活用し、障がいのある職員の能力が発揮できる職務の選定と創出について検討を行います。

(3) 活躍を推進するための環境整備と人事管理

ア 職場環境

障がいのある職員の特性や要望を踏まえ、執務室のレイアウト変更（動線の確保等）や就労支援機器の購入等、過重な負担にならない範囲で、働きやすい職場環境の整備を推進します。

イ 勤務環境

障がいのある職員の特性や業務内容、一人ひとりが置かれている状況等に応じて、多様で柔軟な働き方を検討するとともに、長時間労働の縮減、各種休暇制度の利用促進を行うことで、障がいのある職員が仕事と生活の調和を図り、仕事にやりがいや充実感を持って取り組むことができる勤務環境の整備を推進します。

ウ キャリア形成

障がいのある職員本人の希望も踏まえつつ、職員研修等を通して成長していけるように、受講する際に必要な合理的配慮を行います。

エ 募集と採用

採用選考に当たっては、障がいのある受験者からの要望を踏まえ、障がいの特性に配慮した選考を行い、積極的な採用に努めます。

また、募集、採用に当たっては、以下の取扱いを行いません。

- (ア) 特定の障がい者を排除し、又は特定の障がい者に限定すること。
- (イ) 自力で通勤できることといった条件を設定すること。
- (ウ) 介助者なしで業務遂行が可能といった条件を設定すること。
- (エ) 就労支援機関に所属・登録しており、雇用期間中支援が受けられることといった条件を設定すること。
- (オ) 特定の就労支援機関からのみの受入れを実施すること。

オ その他の人事管理

就労支援機関等と障がい特性等についての情報共有を行い、適切な支援や配慮を行います。

また、在職中の疾病や事故等により障がいのある職員となった方が、円滑に職場復帰するため必要な職務選定、職場環境の整備、通院への配慮等を行います。

8 その他

(1) 障がいへの理解

職員一人ひとりが、障がいのある方への理解を深めることは、多様性を認め合う現代社会において必要不可欠です。障がいそのものへの理解を深め、障がいのある方へのハラスメントを防止し、障がいのある方がどのようなことで困っているか等を知るための職員研修を計画します。

(2) 障がいのある方の自立の促進

国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律に基づき、「玉名市障害者就労施設等からの物品等の調達方針」を策定し、障害者就労施設等からの物品及び役務の調達の推進を図ることで、就労する障がいのある方の自立の促進や活躍の場の拡大を推進します。